

PARTE I - Obblighi di comunicazione per condotte rilevanti penalmente – Adempimenti conseguenti in capo all'amministrazione

Il dipendente nel corso della propria vita lavorativa può trovarsi nella situazione di essere destinatario di atti relativi a condotte rilevanti sul piano penale, per i quali la normativa preveda l'applicazione di provvedimenti dell'amministrazione aventi natura cautelare o disciplinare.

Per questo motivo ogni dipendente è tenuto a informare tempestivamente, per iscritto e in via riservata, l'amministrazione ovvero il proprio datore di lavoro di contestazioni ricevute per fatti penalmente rilevanti che lo riguardino direttamente.

A seconda della tipologia di condotta contestata o per cui egli sia sottoposto a procedimento disciplinare o penale, sono differenti i presupposti, gli adempimenti in capo al dipendente e all'Amministrazione e le procedure da seguire.

1. Condotte di natura corruttiva – Rotazione straordinaria c.d. obbligatoria (art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001 – Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019)

REATI PRESUPPOSTO

Ai sensi della Delibera ANAC n. 215 del 26.03.2019 sono considerate condotte corruttive dalle quali scaturisce l'obbligo di rotazione straordinaria quelle afferenti ai seguenti reati:

Art. 317 - Concussione

Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione

Art. 319 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Art. 319 ter – corruzione in atti giudiziari

Art. 319 quater – induzione indebita a dare o promettere utilità

Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Art. 322 - Istigazione alla corruzione

Art. 322 bis - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Art. 346 bis – Traffico di influenze illecite

Art. 353 - Turbata libertà degli incanti

Art. 353 bis - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

CIRCOSTANZE IN CUI VI È OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Per quanto concerne le condotte di natura corruttiva, l'obbligo di comunicazione da parte del dipendente sussiste qualora si verifichi almeno una delle seguenti ipotesi:

- avvenuta contestazione di addebiti in sede disciplinare
- avvenuta iscrizione nel registro delle notizie di reato
- avviso di conclusione delle indagini preliminari
- richiesta di rinvio a giudizio in sede penale.

Per atti diversi da quelli indicati, si invita a verificare se l'ipotesi rientri in uno degli altri paragrafi del presente documento.

DESTINATARIO DELLA COMUNICAZIONE

La comunicazione deve essere effettuata dal dipendente, per iscritto e in via riservata, ai seguenti destinatari:

- per i dipendenti non titolari di E.Q., al Responsabile di Servizio della struttura di appartenenza
- per i Responsabili di Servizio e per gli Amministratori, al Segretario Generale/RPCT

I destinatari della comunicazione si attengono alle "Indicazioni procedurali e operative" contenute nel relativo paragrafo del presente documento.

ADEMPIMENTI IN CAPO ALL'AMMINISTRAZIONE

Per le condotte di natura corruttiva l'amministrazione che riceve la comunicazione ha sempre l'obbligo di una valutazione – sia essa positiva o negativa – con la conseguente necessaria adozione di un provvedimento espresso motivato, che dovrà essere comunicato al RPCT. La valutazione deve essere effettuata anche in mancanza di comunicazione dell'interessato, laddove la notizia sia comunque resa di pubblico dominio tramite i mass media o qualsiasi altra fonte, previa verifica circa la sua fondatezza.

La valutazione ha come oggetto la rotazione del dipendente ad altro ufficio o incarico che – per i reati in parola – viene definita “straordinaria obbligatoria”, anche se in realtà, come anzi detto, l'obbligo riguarda più la valutazione che la rotazione in sé, dato che l'amministrazione con provvedimento motivato può anche decidere di non procedere.

2. Delitti dei pubblici ufficiali contro la p.a. di natura non corruttiva – Rotazione straordinaria c.d. facoltativa (art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001 – Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019)

REATI PRESUPPOSTO

I delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale) diversi da quelli indicati nel paragrafo precedente, sono pur sempre rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012. Per tale motivo, secondo le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, possono essere comunque considerati ai fini dell'avvio di un procedimento di rotazione c.d. straordinaria facoltativa le condotte attinenti ai reati di:

Art. 314 – Peculato

Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui

Art. 316 bis - Malversazione di erogazioni pubbliche*

Art. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni pubbliche*

Art. 323 - Abuso d'ufficio

Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio

Art. 326 - Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio

Art. 328 - Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione

Art. 329 - Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica*

Art. 331 - Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità

Art. 334 - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa*

Art. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa*

[* NOTA BENE: i reati contrassegnati da asterisco sono riportati per completezza ma riguardano casistiche verosimilmente estranee a questa Amministrazione; infatti, benché delitti collocati dal legislatore nel Capo I – Titolo II - Libro secondo del Codice Penale, si tratta di reati comuni che possono essere commessi da qualunque soggetto anche estraneo alla pubblica amministrazione oppure da pubblici ufficiali in ambiti diversi da quelli in cui normalmente operano i dipendenti comunaliiregionali]

CIRCOSTANZE IN CUI VI È OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Le ipotesi di comunicazione sono analoghe a quelle per i reati di natura corruttiva al cui paragrafo si rinvia.

DESTINATARIO DELLA COMUNICAZIONE

La comunicazione è effettuata agli stessi soggetti indicati per i reati di natura corruttiva al cui paragrafo si rinvia.

ADEMPIMENTI IN CAPO ALL'AMMINISTRAZIONE

L'adozione del provvedimento sulla rotazione nel caso di delitti dei pubblici ufficiali contro la p.a. diversi da quelli di natura corruttiva è facoltativa e l'amministrazione che riceve la comunicazione, non avendo l'obbligo di valutazione, non è tenuta ad adottare un provvedimento espresso.

Tuttavia, a seguito della comunicazione, l'amministrazione ha la possibilità di valutare l'opportunità di destinare il dipendente ad altro ufficio o incarico e, pur non avendo alcun obbligo, può decidere sulla rotazione "straordinaria facoltativa" del dipendente con provvedimento motivato, che dovrà essere comunicato al RPCT. La valutazione può essere effettuata anche in mancanza di comunicazione dell'interessato, laddove la notizia sia comunque resa di pubblico dominio tramite i mass media o qualsiasi altra fonte, previa verifica circa la sua fondatezza.

3. Reati soggetti a pena detentiva – Reati attinenti al rapporto di lavoro o per cui è previsto il licenziamento disciplinare.

In caso di reato per cui sia prevista dalla legge penale l'applicazione della pena detentiva (arresto, reclusione o ergastolo), il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente, sempre per iscritto e in via riservata, all'Ufficio Personale le seguenti circostanze che lo vedano destinatario di un provvedimento di:

- avvenuta iscrizione nel registro delle notizie di reato (art. 335 c.p.p.)
- richiesta di rinvio a giudizio in sede penale (art. 417 c.p.p.)

In caso di imputazione concernente fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da determinare, se accertati, l'applicazione disciplinare del licenziamento, il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente, per iscritto e riservatamente, all'Ufficio del personale le seguenti circostanze che lo vedano destinatario di un provvedimento di:

- richiesta di rinvio a giudizio in sede penale (art. 417 c.p.p.).

In entrambe le ipotesi citate, l'amministrazione, ricevuta la comunicazione, procede con le necessarie valutazioni in sede disciplinare, secondo la normativa in materia.

Anche in tali ipotesi la notizia appresa tramite i mass media o qualsiasi altra fonte, previa verifica circa la sua fondatezza, comporta comunque l'avvio d'ufficio del procedimento di valutazione disciplinare.

Per atti diversi da quelli indicati, si invita a verificare se l'ipotesi rientri in uno degli altri paragrafi del presente documento.

4. Trasferimento e sospensione in sede disciplinare del dipendente imputato in un procedimento penale (L. 97/2001)

REATI PRESUPPOSTO

Se le casistiche riportate nei precedenti paragrafi riguardano la fase del tutto iniziale del procedimento penale, successivamente al rinvio al giudizio si ravvisano nella legge alcune specifiche ipotesi in cui il trasferimento del dipendente o la sua sospensione è considerato obbligatorio.

Gli artt. 3-4 della Legge 27 marzo 2001, n. 97 si riferiscono in particolare ai reati di:

Art. 314 – Peculato

Art. 317 – Concussione

Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione

Art. 319 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
Art. 319 ter - Corruzione in atti giudiziari
Art. 319 quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità
Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

CIRCOSTANZE IN CUI VI È OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

L'obbligo di comunicazione da parte del dipendente interessato scaturisce in presenza di uno dei seguenti atti:

- decreto che dispone il giudizio in sede penale (art. 429 c.p.p.)
- emanazione di una sentenza di condanna penale anche non definitiva (art. 533 c.p.p.)

Per atti diversi da quelli indicati, si invita a verificare se l'ipotesi rientri in uno degli altri paragrafi del presente documento.

DESTINATARIO DELLA COMUNICAZIONE

La comunicazione deve essere sempre tempestivamente effettuata in modalità riservata e scritta, sia dai dipendenti che dai Responsabili di Servizio all'Ufficio Personale.

ADEMPIMENTI IN CAPO ALL'AMMINISTRAZIONE

In primo luogo occorre precisare che se il rinvio a giudizio o la condanna non riguarda tipologie di reato previste nel presente paragrafo, fino ad eventuale sentenza di proscioglimento o di assoluzione restano sempre applicabili le misure concernenti la rotazione straordinaria, obbligatoria e facoltativa.

Laddove invece sia disposto il giudizio per uno dei reati previsti dagli artt. 3-4 della Legge 27 marzo 2001, n. 97 sopra elencati, l'amministrazione, ricevuta la comunicazione di rinvio a giudizio, doverosamente procede con le necessarie valutazioni in sede disciplinare concernenti l'obbligo di trasferimento ad un ufficio diverso da quello in cui si prestava servizio al momento del fatto, oppure il trasferimento di sede o l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente. Sono fatte salve le ipotesi di collocamento in aspettativa o disponibilità per oggettiva impossibilità di trasferimento o adibizione a diverso incarico.

Nel caso invece di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, i dipendenti sono oggetto di sospensione dal servizio.

Laddove il rinvio a giudizio o la condanna siano portati a conoscenza dell'amministrazione tramite i mass media o qualsiasi altra fonte, previa verifica circa la loro fondatezza, la valutazione disciplinare è avviata d'ufficio.

Per ogni ulteriore aspetto si richiama la normativa in materia (artt. 3-4 L. 97/2001).

* * *

PARTE II - Indicazioni operative e procedurali

5. Condotte di natura corruttiva – Rotazione straordinaria obbligatoria e facoltativa

La misura della rotazione straordinaria si applica, in presenza dei presupposti oggettivi, a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

INDIVIDUAZIONE DELL'UFFICIO ISTRUTTORE – INDIVIDUAZIONE DELL'ORGANO COMPETENTE A PROVVEDERE

In primo luogo occorre identificare quale sia l'ufficio competente per l'istruttoria e quale l'organo competente a provvedere nel merito della rotazione, secondo quanto meglio specificato nel prosieguo.

• **PERSONALE NON TITOLARE DI E.Q.:**

- o Istruttoria: Responsabile del Servizio ove risulta incardinato il dipendente.
- o Provvedimento: determinazione del Responsabile di Servizio ove risulta incardinato il dipendente

• **PERSONALE TITOLARE DI E.Q. (Responsabili di Servizio, E.Q. di elevata specializzazione: Art. 110 TUEL):**

- o Istruttoria: Segretario Generale, il cui esito è trasmesso, per le opportune valutazioni, al Sindaco.
- o Provvedimento di sospensione, conferma o revoca delle funzioni: decreto del Sindaco.

La rotazione è temporanea e la durata deve essere prefissata secondo criteri di ragionevolezza e adeguatamente motivata, tenendo conto altresì dei termini previsti dalla normativa per l'esercizio dell'azione disciplinare (art. 55-bis D.Lgs. 165/2001) e penale (artt. 405, 407, 416 e segg., c.p.p.).

L'amministrazione deve ripetere la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dall'autorità giudiziaria. Pertanto un provvedimento con esito negativo, adottato in caso di iscrizione nel registro degli indagati, deve essere rivalutato in caso di richiesta di rinvio a giudizio e in presenza di qualsiasi ulteriore provvedimento assunto in sede penale.

MODALITÀ DI ISTRUTTORIA

1. Al fine di stabilire l'applicabilità della disciplina sulla rotazione straordinaria al singolo caso, la struttura preposta all'istruttoria dovrà preliminarmente verificare la sussistenza:

- 1.1. dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente;
- 1.2. di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" (reati presupposto" vedi paragrafo)
- 1.3. in subordine, di una condotta riconducibile a un reato del pubblico ufficiale contro la p.a. di natura non corruttiva.

2. Se la verifica di cui al punto precedente è positiva, in sede di istruttoria saranno acquisiti tutti gli elementi utili che consentano all'organo decidente di valutare la possibile correlazione tra la condotta penalmente rilevante rilevata e un'esigenza di tutela rispetto ad un nocumento per l'imparzialità e per l'immagine dell'Amministrazione oltre che, se trattasi di Responsabile di Servizio, dell'organo che ha disposto la nomina. A tal fine non vale ad escludere la rotazione il fatto che si tratti di condotte tenute in altri uffici dell'amministrazione o in una diversa amministrazione.

3. Qualora ricorrano i presupposti per applicare la misura di rotazione straordinaria, obbligatoria o facoltativa, la struttura competente per l'istruttoria dovrà rimettere gli atti all'organo decidente.

4. L'avvio del procedimento disciplinare coincide con l'avvenuta contestazione degli addebiti.

Incombe, infine, su tutti i dipendenti l'obbligo di segnalare al RPCT qualunque disfunzione integrante violazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

In considerazione delle contenute dimensioni dell'ente, alla rotazione del personale -oltre che nei casi in cui la rotazione si configura come obbligatoria- si darà corso in occasione di riorganizzazioni delle strutture di massima dimensione e nei seguenti limiti:

- 1) non necessariamente nella totalità delle figure apicali;
- 2) compatibilmente con il possesso di adeguate competenza ed esperienza nel Servizio di destinazione.